

Sygnatura akt IV P 27/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 30 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintal

Protokolant: kier. sekr. Teresa Walewska

po rozpoznaniu w dniu 23-05-2018 r. w Żarach

na rozprawie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

o zapłatę odprawy pieniężnej

I. zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

na rzecz powoda S. S. kwotę 10.908 zł (dziesięć tysięcy dziewięćset osiem) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej,

II. zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 2.400 (dwa tysiące czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego,

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 545 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych .

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.454 zł.

Sygn. akt IVP 27/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 19 kwietnia 2018r. powód S. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego – Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwoty 10.908 zł z odsetkami za opóźnienie w płatności od 1.06.2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wniósł również o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że aktem powołania z dnia 5.06.2008r. został powołany na stanowisko Kierownika (...) Biura Powiatowego w (...) Oddziale Regionalnym (...), na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązki wykonywał w L.. Aktem odwołania z 4.02.2016r. pozwany odwołał powoda z ww. funkcji i poinformował również o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany z żaden sposób nie uzasadnił odwołania powoda z zajmowanego stanowiska i rozwiązania z nim stosunku pracy, natomiast w ten sam sposób zwolnił 300 kierowników swoich biur powiatowych w całym kraju. Stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wobec zatrudniania powoda przez pozwanego prawie osiem lat, na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy powodowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Powołał się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3.07.2009r. sygn. akt II PK 30/09.

W odpowiedzi na pozew pozwana Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że zgodnie z art. 70§1 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Odwołanie nie musi zawierać przyczyny odwołania. Powołał się na treść wyroków Sądu Najwyższego z 27.04.2010r. sygn. akt II PK 314/09 oraz z 10.01.2007r. sygn. akt III PZP 6/06. W ocenie pozwanego, skoro wołą ustawodawcy pracodawca nie musi wskazywać przyczyn rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołania, to nie można „tworzyć elementów stanu faktycznego stanowiących, celem wykreowania roszczenia odszkodowawczego, w tym wysnuwać tezę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała leżeć po stronie pracodawcy, w rozumieniu zapisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Wskazał, że żadne zmiany organizacyjne nie wystąpiły u pozwanego, doszło jedynie do zmian kadrowych a nie organizacyjnych. Powołał się na treść orzeczenia Sądu Najwyższego z 24 marca 2011r. sygn. akt PK 185/10 wskazując, że to powód dochodząc świadczenia z ww. ustawy powinien udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących – czego nie uczynił. Wskazał, że Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę odnośnie obowiązku wypłaty odwołanym pracownikom odprawę z zastosowaniem ustawy o zwolnieniach grupowych i poprzez zaniechanie wskazania jakichkolwiek wytycznych czy zastrzeżeń w protokole kontroli potwierdziła stanowisko pozwanego w tym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. S. zatrudniony był w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. od 9 czerwca 2008r. na podstawie powołania z dnia 5 czerwca 2008r. na stanowisku Kierownika (...) Biura Powiatowego w (...) Oddziale Regionalnym Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód był, jako pracownik bardzo dobrze oceniany

/niesporne, a nadto dowód: zeznania powoda – k. 34 akt;

akta osobowe powoda – zał. do akt /

W dniu 4 lutego 2016r. powód wraz z innymi Kierownikami Biur Powiatowych, Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa został zaproszony do siedziby Oddziału w Z. w sprawie dorocznej oceny pracowników. Rozmowy Kierowników z Dyrektorem Oddziału były prowadzone indywidualnie. Kiedy przyszła koel powoda, Dyrektor Oddziału wręczył mu akt odwołania ze stanowiska Kierownika (...) Biura Powiatowego (...) Oddziału (...) z dniem jego otrzymania. Jednocześnie powód otrzymał pismo informujące, że w związku z odwołaniem ze stanowiska stosunek pracy zawarty na podstawie powołania zostanie z powodem rozwiązany z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Dyrektor Oddziału nie wskazał powodowi przyczyn odwołania, nie zostały one również wskazane w przekazanych powodowi pismach.

/niesporne, a nadto dowód: zeznania powoda – k. 34 akt;

kopia aktu odwołania – k. 6 akt

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Nie był w sprawie sporny fakt zatrudniania powoda przez pozwanego na podstawie powołania i odwołania go z zajmowanego stanowiska, a tym samym rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia bez

wskazania jakichkolwiek przyczyn. Nie było również sporne, że pozwany jest podmiotem zatrudniającym powyżej 20 pracowników.

Sporne było, czy wobec braku wskazania przez pozwanego przyczyn odwołania i rozwiązania stosunku pracy, doszło do tego z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego, a tym samym czy powodowi przysługuje odprawa pieniężna wskazana w art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.).

Sąd mając na względzie zasadę kontrydiktoryjności procesu cywilnego oraz fakt, iż obie strony korzystały z pomocy profesjonalnych pełnomocników, nie zastępował inicjatywy dowodowej stron własną, opierając ustalenia stanu faktycznego na dowodach przeprowadzonych na wniosek stron, tj. złożonych dokumentach oraz zeznaniach powoda, którym Sąd dał wiarę w całości nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były przepisy art. 1, art. 10 i art. 8 ust 1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) w zw. z art. 70§1 i§2 k.p..

Zgodnie z brzmieniem art. 1 ww. ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Prawo do świadczenia w postaci odprawy na podstawie art. 8 tej ustawy nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

Należy podkreślić, że aktualne brzmienie ww. art. 1 ust 1 ustawy różni się w od analogicznego w obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracowników”. Tym samym zarówno z brzmienia tytułu ww. ustawy, jak przepisu art. 1 wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie tylko - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa miesięczna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Z kolei zgodnie z art. 10 ust. 1 przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 (ww. ustawy) stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Nie ulega wątpliwości, że powód został odwołany z zajmowanego stanowiska zgodnie z art. 70 § 1 kp, który stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Z treści ww. przepisu wynika, że uprawniony organ, odwołując pracownika ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem nie musi wskazywać przyczyny podjęcia takiej decyzji i pozwany w akcie odwołania powoda ze stanowiska nie podała żadnej przyczyny odwołania go ze stanowiska.

Należy przy tym podkreślić, że jak wynika z art. 70§2 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. w sprawie II PK 30/09 uznając, iż organ odwołujący nie ma obowiązku podania przyczyny tej decyzji wskazał jednak, iż pracodawca, choć nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania, to jednak nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych. Sąd Najwyższy wskazał jednocześnie, iż w sytuacji gdy pracownik nie kwestionuje zasadności odwołania go ze stanowiska a dochodzi tylko świadczeń związanych z rozwiązaniem tego stosunku pracy, to w tej sytuacji konieczne staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania. W przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń.

Popierając w całości ww. stanowisko Sądu Najwyższego, stwierdzić należy, że o ile nie jest możliwe skuteczne odwołanie się od rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w wyniku jego odwołania ze stanowiska – z powołaniem się na okoliczność niepodania w piśmie przyczyny odwołania, to bez wątpienia pracownik jest uprawniony do żądania zasądzenia na jego rzecz odprawy - na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co powoduje konieczność ustalenia czy do odwołania powoda ze stanowiska doszło z przyczyn jego dotyczących, czy też jego niedotyczących. Jest bowiem oczywiste, że odwołanie pracownika ze stanowiska nie oznacza, iż nie istniały nieujawnione przyczyny tego odwołania, którymi kierował się uprawniony organ, podejmując taką decyzję, a które dotyczyły wyłącznie pracownika, bądź zarówno jego dotyczące, jak i niedotyczące - co wyłącza prawo do odprawy przewidzianej w w/w ustawie.

Powód, zarówno w pozwie, jak i w swoich zeznaniach wskazał, że do odwołania go ze stanowiska nie doszło z przyczyn jego dotyczących.

W odpowiedzi na pozew pozwana Agencja wskazała, że roszczenie powoda jest niezasadne, ponieważ „żadne zmiany organizacyjne nie wystąpiły ani w (...) Oddziale Regionalnym AriMR, ani w jakimkolwiek innym oddziale regionalnym Agencji w Polsce. Doszło jedynie do zmian kadrowych – nie organizacyjnych”. Jednocześnie jednak nie wskazała, jakie powody, przyczyny stały u źródła dokonania „zmiany kadrowej” w odniesieniu do powoda. Jak wynika z zeznań powoda – nie zakwestionowanych w jakikolwiek sposób przez pozwanego, nie były wobec niego sformułowane jakiegokolwiek zastrzeżenia, co do sposobu i jakości wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Przeciwnie, był pracownikiem wysoko ocenianym – na co wskazują arkusze oceny znajdujące się w aktach pracowniczych powoda, a prowadzone przez niego biuro „to najlepsze biuro w Polsce”. Pozwana Agencja ani nie zakwestionowała ww. zeznań, ani nie wskazała na jakąkolwiek konkretną przyczynę odwołania w ramach „zmian kadrowych” właśnie powoda. Stanowisko zajmowane przez powoda, po rozwiązaniu z nim stosunku pracy pozostało i nie uległo likwidacji, podobnie zresztą jak i stanowiska kierowników innych Biur Powiatowych w całej Polsce, tylko na tych stanowiskach zatrudnione zostały nowe osoby, powołane na te stanowiska przez nowych Dyrektorów Oddziałów.

Należało zatem uznać, że nie doszło do ustalenia i wykazania w toku procesu zaistnienia jakiejkolwiek przyczyny dotyczącej powoda i będącej powodem jego odwołania. W takiej zaś sytuacji, skoro do odwołania powoda nie doszło z przyczyn leżących po jego stronie, to logiczną konsekwencją powyższego jest twierdzenie, że przyczyną rozwiązania stosunku jest przyczyna "niedotycząca pracownika". Dokonywanie zmian kadrowych oczywiście jest uprawnieniem pracodawcy i z pewnością zawsze jest dokonane z jakiegoś określonego powodu. Jeżeli powód ten nie dotyczy pracownika, to spełniony zostaje warunek wskazany art. 10 ust. 1 ww. ustawy do uzyskania przez pracownika uprawnienia do otrzymania odprawy w wysokości określonej w art. 8 ww. ustawy.

Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy niecałe osiem lat. Informacja o wysokości wynagrodzenia powoda wskazana przez pozwanego nie była kwestionowana.

Wobec powyższego, Sąd uznając powód ma więc prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zasądził w punkcie I wyroku od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.908 zł, stanowiącą dwukrotność

jego miesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia wymagalności, czyli od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy do dnia zapłaty.

W punkcie II wyroku Sąd odnośnie kosztów postępowania orzekł, na podstawie art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz.1800).

Sąd biorąc pod uwagę treść art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał w punkcie III wyroku ściągnąć od pozwanego nieuiszczoną opłatę od pozwu.

W punkcie IV wyroku, Sąd nadał wyrokowi w zakresie pkt I do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² §1 kpc.